

# BRECHA SALARIAL



Novedades

**Real Decreto 902/2020**

de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

**Iruñea**  
**948 224 124**  
Emiliana Zubeldia 5, behe  
31014 Iruñea  
nafarroa@esk.eus

**Gasteiz**  
945 214 888  
Beethoven 10 behe  
01012 Vitoria-Gasteiz  
araba@esk.eus

**Bilbo**  
**944 101 425**  
Gral. Concha 12, 1. Eskuina  
48008 Bilbo-Bilbao  
bizkaia@esk.eus

**Donostia**  
**943 456 911**  
Zorroaga Pasealekua, 17 behe  
20011 Donostia  
gipuzkoa@esk.eus

**Bergara**  
**943 761 365**  
Artekale 10  
20570 Bergara  
bergara@esk.eus

**www.esk.eus**



## I. Introducción

El pasado 13 de octubre de 2020 el Gobierno español publicó el Real Decreto 902/2020 en el que se regulan distintas medidas en torno a la igualdad salarial entre hombres y mujeres en las empresas.

Las medidas contenidas en este Real Decreto **entran en vigor el próximo 14 de abril de 2021**.

Este Real Decreto establece medidas para hacer efectivo el derecho a la igualdad de trato y a la no discriminación en materia retributiva entre hombres y mujeres, desarrollando los mecanismos para identificarlas y corregirlas.

### Ámbito de aplicación

Los contenidos del RD 902/2020 vinculan a **todas las empresas**, en el ámbito de las relaciones laborales reguladas en el Estatuto de los Trabajadores.

Y al **personal laboral** al servicio de las **administraciones públicas**, de acuerdo con las peculiaridades establecidas en su legislación específica.

## II. El principio de transparencia retributiva y la obligación de igual retribución por trabajo de igual valor.

### I. Obligación de las empresas a aplicar el principio de transparencia retributiva

El **principio de transparencia retributiva**, es aquel que permite obtener información suficiente y significativa sobre el valor que se le atribuye a un determinado trabajo.

Este principio debe de ser aplicado en todas las empresas, independientemente del número de personas trabajadoras y de las disposiciones de los convenios colectivos de aplicación.

Para ello se empleará, al menos, los instrumentos regulados en el presente RD, como son; el registro retributivo, la auditoría retributiva, el sistema de valoración de puestos de trabajo de la clasificación profesional contenida en la empresa y en el convenio colectivo de aplicación y los derechos de información de las personas trabajadoras.

A fin de garantizar este principio las empresas y los convenios colectivos deberá integrar y aplicar este principio.

### 2. Trabajos de igual valor

La nueva regulación establece el principio de que los **trabajos de igual valor tienen que tener la misma retribución**. Se establece que son trabajos del mismo valor aquellos que sean equivalente. De cara a determinar que trabajos son equivalentes, se establecen una serie de criterios:

- La naturaleza de las funciones o tareas efectivamente encomendadas, esto es, el **contenido esencial** de la prestación laboral.
- Las **condiciones educativas**, cuando guarden relación directa con el desarrollo de la actividad).

- Las **condiciones profesionales o de formación exigidas** para su ejercicio, así como los factores estrictamente relacionados con su desempeño (incluyendo la experiencia o la formación no reglada)
- Las **condiciones laborales** en las que dichas actividades se llevan a cabo
- **Además** de los referidos podrán ser relevantes, entre otros factores y condiciones: la penosidad y dificultad, las posturas forzadas, los movimientos repetitivos, la destreza, la minuciosidad, el aislamiento, la responsabilidad tanto económica como relacionada con el bienestar de las personas, la polivalencia o definición extensa de obligaciones, las habilidades sociales, las habilidades de cuidado y atención a las personas, la capacidad de resolución de conflictos o la capacidad de organización, en la medida en que satisfagan las exigencias de adecuación, totalidad y objetividad en relación con el puesto de trabajo a valorar (esta lista, en todo caso, no es una lista cerrada).

Para una correcta valoración de los puestos de trabajo se requiere que se apliquen los criterios de adecuación, totalidad y objetividad.

### 3. Procedimiento de valoración de los puestos de trabajo

En el plazo de **seis meses** desde la entrada en vigor del presente real decreto, se aprobará, una **orden ministerial** que regulará el procedimiento de valoración de los puestos de trabajo.

### 4. Trabajos a tiempo parcial

Las personas trabajadoras a tiempo parcial tienen los **mismos derechos, incluidos los retributivos**, que las personas trabajadoras a tiempo completo. Cualquier reducción proporcional deberá garantizar asimismo que no tenga repercusión negativa alguna en el disfrute de los derechos relacionados con la maternidad y el cuidado de menores o personas dependientes.

## 5. Tutela administrativa y judicial

La información retributiva o la ausencia de la misma derivada de la aplicación de este reglamento, podrá servir para llevar cabo las acciones administrativas y judiciales, individuales y colectivas oportunas.

Es importante tener en cuenta que en estos casos, cuando se deduzca la existencia de **indicios fundados de discriminación por razón de sexo, implicará la inversión de la carga de la prueba**. Esto es, será la empresa la que tenga que acreditar que existen razones objetivas, razonables y suficientemente probadas para establecer la diferencia salarial.

A menos que concurra causa justificada, la falta de registro retributivo o auditoría retributiva o la elaboración de un registro retributivo o auditoría retributiva sin seguir lo establecido podría ser constitutivo de indicio de discriminación retributiva.

### III. Instrumentos de transparencia retributiva

#### I. Registro Retributivo

**Todas las empresas deben tener un registro retributivo de toda su plantilla**, incluido el personal directivo y los altos cargos, independientemente del número de personas trabajadoras.

##### **¿Con qué objetivo?**

Con el objetivo de garantizar la transparencia en la configuración de las percepciones, de manera fiel y actualizada, y de tener un adecuado acceso a la información retributiva de las empresas, mediante la elaboración documentada de los datos promediados y desglosados.

##### **Contenido mínimo**

Deberá incluir los **valores medios** de los salarios, los complementos salariales y las percepciones extrasalariales de la plantilla especificando de modo **diferenciado cada percepción y desagregada por sexo**, estableciendo la media aritmética y la mediana de lo realmente percibido por cada uno de estos conceptos en cada grupo profesional, categoría profesional, nivel, puesto o cualquier otro sistema de clasificación aplicable.

El periodo temporal de referencia será con carácter general el año natural.

En el plazo de 6 meses desde la fecha de publicación del presente real decreto se aprobará, el **formato y herramienta informatizada** de registro retributivo y un procedimiento informatizado de valoración de puestos de trabajo.

##### **Consulta y derechos de información RLT**

La representación legal deberá ser consultada, con una antelación de al menos diez días, con carácter previo a la elaboración del registro, o en el caso de que sea necesaria cualquier modificación.

En las empresas con representación legal de las personas trabajadoras, estos tendrán acceso al contenido íntegro y serán los encargados de facilitarlo a las personas trabajadoras. Y para las empresas donde no haya representación, la persona trabajadora



solicitará el acceso al registro, y la empresa facilitará dicha información limitada a las diferencias que existieran en las retribuciones promediadas de hombres y mujeres.

## 2. Auditoría retributiva

Las empresas que elaboren un plan de igualdad deberán incluir en el mismo una auditoría retributiva, previa a la negociación que requieren dichos planes de igualdad.

### Objetivo

Obtener la información necesaria para comprobar si el sistema retributivo de la empresa, de manera transversal y completa, cumple con la aplicación efectiva del principio de igualdad retributiva. Asimismo, deberá permitir definir las necesidades para evitar, corregir y prevenir los obstáculos y dificultades existentes o que pudieran producirse, y asegurar la transparencia y el seguimiento de dicho sistema retributivo.

Tendrá la vigencia del plan de igualdad del que forma parte, salvo que se determine otra inferior en el mismo.

Las empresas que lleven a cabo auditorías retributivas, además de cumplir con la obligación de registro retributivo, deberán:

- a) Reflejar además, las medias aritméticas y las medianas de las agrupaciones de los trabajos de igual valor en la empresa, conforme al principio de transparencia retributiva, aunque pertenezcan a diferentes apartados de la clasificación profesional, desglosados por sexo y desagregados conforme a lo establecido para el registro retributivo.
- b) Deberá incluir la justificación, cuando la media aritmética o la mediana de las retribuciones totales en la empresa de las personas trabajadoras de un sexo sea superior a las del otro en, al menos, un 25%.

### Contenido de la auditoría retributiva

I. La auditoría retributiva implica las siguientes obligaciones para la empresa:

- a) Realización del diagnóstico de la situación retributiva en la empresa. El diagnóstico requiere:

- 1.º La evaluación de los puestos de trabajo, tanto con relación al sistema retributivo como al sistema de promoción.

2.º La relevancia de otros factores desencadenantes de la diferencia retributiva, así como las posibles deficiencias o desigualdades que pudieran apreciarse en el diseño o uso de las medidas de conciliación y corresponsabilidad en la empresa, o las dificultades en la promoción profesional o económica derivadas de otros factores como las actuaciones empresariales discrecionales en materia de movilidad.

b) Establecimiento de un plan de actuación para la corrección de las desigualdades retributivas, con determinación de objetivos, actuaciones concretas, cronograma y persona/s responsable/s de su implantación y seguimiento. El plan de actuación deberá contener un sistema de seguimiento y de implementación de mejoras a partir de los resultados obtenidos.

### **3. La transparencia en la negociación colectiva**

Con el objetivo de comprobar que la definición de los grupos profesionales se ajusta a criterios y sistemas que garantizan la ausencia de discriminación directa e indirecta las **mesas negociadoras de los convenios colectivos deberán asegurarse de que los factores y condiciones concurrentes en cada uno de los grupos y niveles profesionales respetan los criterios de adecuación, totalidad y objetividad** así como el principio de igual retribución para puestos de igual valor.



